

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini menimbulkan perkembangan dan pertumbuhan disegala aspek kehidupan yang berkaitan adanya permasalahan baru yang sangat kompleks. Perkembangan tersebut tidak terlepas pada organisasi baik pada pemerintah maupun swasta. Hal ini terlihat dengan timbulnya prosedur-prosedur kerja baru peralatan kerja yang lebih modern, persyaratan kerja baru yang mengharuskan organisasi untuk selalu tanggap dan waspada yang juga memungkinkan untuk menyesuaikan diri.

Pada hakikatnya setiap perkembangan itu mengacu pada usaha untuk meningkatkan kehidupan organisasi menjadi lebih baik diantaranya dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Jika kita perhatikan dari berbagai faktor yang mempengaruhi perkembangan organisasi maka faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting. Dalam hal ini tenaga kerja yang ada merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi, karena bila tenaga kerja yang digunakan dalam kemampuan terbatas maka produktifitas juga akan terbatas seiring dengan kemampuan dan kualitasnya.

Semakin tinggi pendidikan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan (Husaini usman, 2011). Dengan semakin tinggi pendidikan seorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih lebih luas dan didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki, maka seorang karyawan sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggung jawab. Secara umum dapat

dikatakan pendidikan seorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Memang sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa jenis-jenis dan tingkat pendidikan seorang karyawan yang biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan. Mungkin juga masih ada dan banyak hal lain yang mempengaruhi kemampuan seorang karyawan selain tingkat pendidikan artinya tidak mustahil seseorang yang sesungguhnya memiliki tingkat kemampuan intelektual yang cukup tinggi tidak mengecap pendidikan yang tinggi.

Untuk menunjang kinerja karyawan selain pendidikan diperlukan juga adanya pelatihan tenaga kerja. Pelatihan atau training bagi para pegawai diberikan oleh perusahaan dalam rangka menjembatani adanya kesenjangan antara kondisi faktual dari kinerja pegawai terhadap tuntunan ideal standart kinerja jabatan yang diduduki oleh pegawai sebagai akibat dari kurangnya pengetahuan, keterampilan serta sikap-sikap kerja tertentu.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan (Mangkunegaran, 2009). Pemberian pelatihan ditujukan agar para karyawan dapat menguasai pekerjaannya sebagai tanggungjawabnya sehingga terwujudlah efisiensi dan efektifitas dalam pelaksanaan tugasnya. Melalui pelatihan ini juga perusahaan dapat memiliki kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen yang semakin beragam sebagai manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga kerja, sumber daya manusia

yang dimiliki organisasi harus diberi pelatihan yang merupakan proses berlanjut karena muncul kondisi baik dari perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dan non ekonomis dalam perusahaan untuk menyusun program pelatihan kerja.

Pelatihan bersama-sama dengan pendidikan menjadi salah satu penentu tinggi rendahnya kemampuan seseorang dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya, setelah pendidikan yang diperoleh seseorang dari institusi pendidikan formal pada umumnya membekali anak didik dengan kemampuan dasar dalam memecahkan masalah.

Keberadaan Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan merupakan suatu hal yang penting. Apabila Sumber Daya Manusia tersebut meningkat, maka tujuan akan mudah dicapai sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya. Kinerja karyawan yang bagus dalam perusahaan akan mempengaruhi produk yang dihasilkan sehingga dapat memberikan kepuasan kepada konsumen. Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan juga untuk menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan baru atas sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan tuntutan teknologi pada saat ini. Dengan demikian jelaslah bahwa pendidikan dan latihan tenaga kerja mempunyai peranan penting bagi suatu organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. Safari Junie Textindo ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri textile. Perusahaan ini terletak di tengah-tengah pusat bisnis dimana terdapat banyak sekali perusahaan sejenis yang berdiri disekitarnya. Untuk itu pentingnya pendidikan dan pelatihan kerja bagi karyawan dikarenakan

banyaknya persaingan yang dihadapi perusahaan maka perusahaan memberikan perhatian khusus bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. PT Safari Junie Textindo juga menambah alat maupun mesin-mesin yang canggih agar perusahaan lebih maju dan berkembang. Oleh karena itu perusahaan harus menempatkan para karyawan dari awal sehingga dapat benar-benar bekerja mandiri dan menyesuaikan dengan pekerjaan dan tugas yang diadapi.

Pada skripsi ini penulis memilih bagian produksi karena pada bagian tersebut memiliki banyak sekali karyawan yang berjumlah lebih dari 200 orang dan memiliki pendidikan yang berbeda-beda. Pada PT. Safari Junie Textindo ini pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan bagian produksi adalah sama. Penulis mencoba menguji apakah pada pendidikan yang berbeda-beda dan dalam pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan bagian produksi tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut ataukah tidak, mengingat bahwa produksi adalah tahap yang paling penting dalam menentukan hasil produknya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mencoba membahas masalah sumber daya manusia yang berhubungan dengan pendidikan dan latihan tenaga kerja kaitannya dengan kinerja karyawan dalam sebuah penelitian yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (Studi pada PT.SAFARI JUNIE TEXTINDO, BOYOLALI)”**

## **B. Perumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas, beberapa persoalan yang teridentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Apakah pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Safari Junie Textindo Boyolali ?
2. Apakah pelatihan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Safari Junie Textindo Boyolali ?
3. Apakah pendidikan dan pelatihan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Safari Junie Textindo Boyolali?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Safari Junie Textindo Boyolali
2. Untuk menguji pengaruh pelatihan tenaga kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Safari Junie Textindo Boyolali
3. Untuk menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan tenaga kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Safari Junie Textindo Boyolali

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, serta diharapkan penelitian ini

dapat menambah informasi dan referensi bacaan pihak yang membutuhkan.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan masukan dalam menentukan langkah – langkah yang diambil dimasa yang akan datang dan untuk bahan pemikiran dalam mengambil kebijaksanaan mengenai pengaruh tarif, kualitas pelayanan dan kepuasan konsumen terhadap loyalitas konsumen.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan tentang tinjauan teori, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, dan metode analisis data.

#### BAB IV :HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang sejarah singkat, karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan.

#### BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

#### LAMPIRAN